



TITLE:

ハラスメントの防止のために

AUTHOR(S):

中川, 純子; 村上, 嘉津子; 杉原, 保史; 和田, 竜太; 青木, 健次

CITATION:

中川, 純子 ...[et al]. ハラスメントの防止のために. 京都大学カウンセリングセンター紀要 2009, 38: 19-27: 30066.

ISSUE DATE:

2009-03

URL:

<https://doi.org/10.14989/156348>

RIGHT:

ハラスメントの防止のために

中川純子*、村上嘉津子*、杉原保史*、和田竜太*、青木健次*

1. 京都大学の基本姿勢

京都大学では平成13年に基本理念を制定している。そこには、世界的に卓越した知の創造を行うこと、世界に開かれ、社会に貢献する大学を目指すこと、総合大学として基礎研究と応用研究、文科系と理科系の研究の多様な発展と統合をはかること、優れた研究者と高度の専門能力をもつ人材を育成すること、自由と調和に基づく知を社会に伝えること、などが謳われている。

すなわち本学は、多元的な課題の解決に挑戦する、高度な研究と教育の場であり、多様な人々が働き学ぶ場である。さまざまな価値観が交錯する場であるといえよう。また教育現場であることから学生（院生なども含む）の未来を預かっている場でもある。相互に自主性を尊重しつつ「自由と調和」を目指すことを基本理念としているが、実際には「自由と調和」は時に相反する方向性をもつ目標となりうる。

2. ハラスメント対応の基本姿勢

実際のところ、教育も、研究も、常に不確定の要素を内包している。

少し以前は大学院重点化、最近は国立大学法人化、またそれに伴う外部資金獲得、産学連携など、社会も大学も大きな変わり目の中にある。総体としての教育体系のあり方も、個々の教育や研究指導のあり方もさらなる試行錯誤が必要となっている。

教育・研究における不確定要素、試行錯誤の要素などは、特に高等教育機関である大学においては必然的に存在する。今まで誰もやっていない研究に取り組む以上、学生はもちろん、教員の立場でさえも、その研究が当たるかははずれるかはやってみないと分からないという面がある。そのような不確定な研究を通じて、高等教育は行われており、またそれが、好奇心と探求心を刺激する教育研究の面白さを構成しているものでもある。

しかし一方で、それらの要素は不安感を喚起するものでもある。前向きに取り組んでいられる間は、先が分からないことは楽しみだし面白い。でも、結果がなかなか出ない場合、これをこのままやっていて卒業できるだろうか、就職できるのだろうか？と不安が生じ始めるのである。また現実として博士号取得者がワーキングプアになっていく現状がある。先が分からないことが面白いと言っていられなくなるのである。大学の教育・研究の現場は、面白さと不安の間を多様な人々が揺れ動きぶつかっている現場である。その中で、さまざまな不快な出来事が生じることは、

* 京都大学カウンセリングセンター

避けられない側面をもっている。

不快事象が生じることは避けられない、という認識を持った上で、その発生頻度を減少させる努力を行い、発生した場合には不快の輪の拡大、連鎖反応を最小限におさめられるような教育・研究上の対応力を向上させる努力を行うことが、今後のハラスメント対応の基本姿勢として大変重要となる。

3. 京都大学におけるハラスメントの定義

本学のハラスメント防止規程では、「セクシュアル・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「それらとその3つに類する言動」「ハラスメントに起因する問題」と定義がなされている。

(引用)京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程(第2条 抜粋)

(平成17年9月27日達示、平成19年3月30日改正)*1

(1) セクシュアル・ハラスメント

教職員が他の教職員、学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動、学生等が教職員、他の学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動及び関係者が教職員又は学生等を不快にさせる性的な言動

(2) アカデミック・ハラスメント

教員がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教員又は学生等に対して行う研究若しくは教育上又は就学上の不適切な言動

(3) パワー・ハラスメント

教職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教職員に対して行う就労上の不適切な言動

(4) ハラスメント

前3号に掲げる言動及びこれに類する言動

(5) ハラスメントに起因する問題

ハラスメントのため教職員の就労上又は学生等の就学上の環境が害されること又はハラスメントへの対応に起因して教職員が就労上の又は学生等が就学上の不利益を受けること。

その他にも、上下関係が明確にはなくとも、サークル内でのアルコールの強要とか、学生掲示板やソーシャル・ネットワーク・サービスなどネット上でのめんどなども、キャンパス・ハラスメントと位置づけることができるかもしれない。

そしてこれらのハラスメントは、単独で起きることも、重なって起きることもある。

ともあれ、現実に大学という社会で、さまざまなハラスメントが生じていること、つまりはいつ自分がその当事者や関係者になるかもしれない可能性があるのだと、意識することが重要となる。

4. セクシュアル・ハラスメントとは

*1 ここに引用したものは、平成21年1月末日現在のものであるが、現在さらに規程改正手続き中である。最新の改訂版は京都大学のサイト等で読むことができる。

セクシュアル・ハラスメントの基本的な定義は、先程の規程にもあるように、「相手を不快にさせる性的な言動とそれによって引き起こされる不利益」である。不快という「感情」が定義に入っていることが大きな特徴である。職場や大学で、男女は平等であるべきという基本理念が背景に存在している。

一般的には、大きく分けて2種類に分かれるとされている。ひとつは「対価型セクシュアル・ハラスメント」で、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、相手に就学、就労、教育、研究上の利益または不利益を与えること。もうひとつは「環境型セクシュアル・ハラスメント」で、相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就学、就労、教育、研究の環境を損なうこと、である。

この場合、相手方の意に反する、とか、相手を不快にさせる、というのは、その言動を行う者がどんなつもりであるのかは問われないことに注意が必要である。不快「感」という感情は、本来感じる本人にしか分からない。そのため、「不快にさせるつもりではなかった」けれど結果的に相手を不快にしていることは生じうる。そのような人間関係上のすれちがいから生じるあつれきに目を向けるための概念なのである。またこの不快感を幅広く捉えることにより、司法で犯罪とされる性犯罪、ストーカー行為についても、セクシュアル・ハラスメントという言われ方をすることもある。

5. パワー・ハラスメントとは

アカデミック・ハラスメントとパワー・ハラスメントは基本構造がよく似ているため、パワー・ハラスメントの方から取り上げることとする。

パワー・ハラスメントは2001年に岡田によって名付けられたハラスメントである（梅津・岡田、2003）。パワー・ハラスメントの基本的な定義は「職場の上下関係内での不適切・不適当な扱い」と考えられる。大学も職場のひとつなので、事務職員間でのハラスメントはパワー・ハラスメントに相当するし、教員間例えば教授と助教の間でのハラスメントもパワー・ハラスメントと考えることができる。また、本質は労働条件争議なのかなと思われるものがパワー・ハラスメントと言われる場合もある。

パワー・ハラスメントの内容は大きくは「攻撃」「否定」「強要」「妨害」の4つに分類される（岡田他、2004）。「攻撃」は例えば、威圧的な態度で肩をこづく／叩く、殴る／机を叩いて怒鳴る／罵声を浴びせる／足を蹴る／胸ぐらをつかみ上げる／後ろからつきとばす／書類や物を投げつける、といった言動が考えられる。同じように、「否定」は、欠点をあげつらう／学歴や性別で差別する／挨拶をしない／人格否定する言葉を使う／家族を非難する／退職を促す／目の前でひそひそ話をする／その人の意見を採用しない、といった言動が、「強要」は、仕事の進め方を決めつける／不正行為を強要する／宴会などへの出席を強いる／人前で土下座させる／失敗・責任を押しつける、といった言動が、「妨害」は、昇進を妨害する／情報を与えない／仕事を取り上げる

／周囲に無視するよう指示する／新しい仕事を与えない、といった言動が考えられる。

攻撃・否定についてはハラスメントを行う者の元々の品位が問われる内容が多く、強要・妨害についてはそれに加えて組織全体、またはそれを含む社会全体の動向も大きく影響している内容が多い。ということは、強要・妨害的ハラスメントについては、組織

や社会におけるシステムの変更によって予防・対処できる部分もあるということでもある。

またパワー・ハラスメントはセクシュアル・ハラスメントに比べて分かりにくい、とよく言われる。その背景は、職場で上司と部下は平等であるべき、と言われて納得しにくい部分が存在するところにある。人間としてはもちろん平等であるべきなのだが、職場での上司と部下は必然的に職務内容が異なり、権限の範囲、したがって責任の範囲も異なるものだからだ。仕事の進捗状況に応じて時には叱責も必要な場合、適切な叱責はどのようなものか、不適切な叱責はどのようなものか、という状況と人に応じた調節能力が求められることになる。

その判定のひとつの参考となるのが、表1（梅津・岡田、2003）の、パワー・ハラスメントの判定基準である。このイエローゾーンの範疇の言動をどう判断するか、例えば、言語上は「行き過ぎた教育指導」と「正当な教育指導」ははっきり違うが、実際の判断は微妙だろう。またパワー・ハラスメントとはいえないものについて、どう指導していくのかが管理職、マネジメントの仕事と言える。また、レッドゾーンは基本的に法律に触れる言動ということになるが、法律に触れるかどうかは最終的に訴訟になり司法判断する必要が出る場合も生じる。そのため、1回でもよろしくない、という厳しい姿勢で臨む一方で、片方の当事者の話のみですぐ断言・判定できるものでもない、と考える慎重さも必要である。

6. アカデミック・ハラスメントとは

アカデミック・ハラスメントも日本で作られた言葉である。当初は、大学内で生じるセクシュアル・ハラスメント、とか「研究職に固有の性差別（上野、1997）」という意味であった。しかしこの言葉の印象から、性的要因がなくても同じような嫌がらせや不利益が生じている事態を含みはじめ、今では「研究・教育上の上下関係内での不適切・不適当な扱い」を示すようになった。大学敷地内における関係にとどまらず、研究会、学会等、大学の延長社会で生じる出来事なども

表1. パワハラ判定基準

（梅津・岡田、2003より転載）

パワハラ	レッド ゾーン	頻度・回数 イエロー ゾーン	1回でも×	①刑法に触れるもの ②不法行為の強要 ③労働基準法に触れるもの ④明らかに基本的人権を犯すもの
			大 小	⑤人格を傷つける言動 ⑥軽微な違法（①～③以外）行為の強要 ⑦マネジメントの問題 ・不適切な業務指示 ・行き過ぎた教育指導 ・好ましくない職場環境
パワハラではない				①業務遂行上必要、かつ適切な指示 ②正当な教育指導 ③評価、待遇に対する根拠のない不満 ④具体的ハラスメント行動がない

含まれる場合がある。このように構造上はパワー・ハラスメントと大変よく似ている。

パワー・ハラスメントと分けて考えねばならない重要な差異は、教員は給与を得て大学に所属しているが、学生は授業料を払って大学に所属しているという点である。最近は学生にもTAやRAなどで大学に雇用されて仕事の責任を持ち活動している時間があるが、基本的には授業料を払い、大学で教育サービスを受けるために在籍している。職場で生じるパワー・ハラスメントと比べ、教育の場面で起きるアカデミック・ハラスメントについては、教員の責任は少し質が違うと考えねばならない。

アカデミック・ハラスメントの内容としては、パワー・ハラスメントとして取り上げられうる言動はほぼ適用される。大学の場面に置き換えてみれば例えば、「攻撃」としては、教員同士の確執を互いの指導学生に向ける／個人情報 unnecessarily 周りに告げる／などが考えられる。教員も人間なので、教員同士が対立し、陰湿な状況に陥ってしまうことはありえる。たいていの学生は教員同士の人間関係をよく観察して把握しており、研究室の平安のためにも、自らの身の安全のためにも、陰湿な教員同士を刺激しないように注意深く気を遣って行動している。しかしうっかり刺激してしまった時に受ける煽りが大きすぎたり、または研究室での日が浅いなどで微妙な関係を把握できずに訳も分からず攻撃された時には、学生は自身で解決する手段を思いつくことができず悩み、自分に対するハラスメントではないかとの考えに至ることもある。

また、教員に学生が個人的な悩みを打ち明けてくれた時、研究室の他の人からも配慮が必要ではないかと教員が考え、本人の同意なしに、研究室の人に話をしたりすることがある。もちろんそれで学生本人にとってよい環境が整う場合もあるが、少し配慮を怠るとその内容が教員以外の者を通じて本人の耳に入ることによって教員に対する不信感へとつながったり、SNS (Social Networking Service) に不用意に書かれるなどして思わずネット上で広まり、本人を傷つけることも起こりえる。よかれと思って行う場合でも、細心の注意が必要である。より日常的な現象として、うわさ話や陰口も回り回ってハラスメントに育ってしまうこともある。

「否定」としては、研究上の提案を全く検討せず却下する／研究室内の連絡を故意に回さない／などが考えられる。研究上の提案を全く検討してもらえず却下される、というのは、もしかしたら、教員の方から見たらすでに何度も思考実験していてよい方向ではない、と判断済みのものなのかもしれない。また長年の勘でダメだとひらめいているのかもしれない。しかしその教員の判断が学生の方からは見えていないことがある。その思考実験や勘を鍛えるのも教育と思えば、そこでもう少し丁寧にコミュニケーションをとれば、誤解や悪循環に至らずにすむ場合もあると思われる。

現在研究室内でメーリングリストを連絡手段として利用しているところは大変多くなっている。そこから故意に特定の構成員をはずすのは論外としても、何かの手違いでアドレスが落ちてしまうことはあり、それにしばらく他の誰も気づかない（気づけない）ということが生じる。アドレスが落ちてしまった当事者にとってはそれが疑心暗鬼の発端になってしまうこともある。

また、「強要」としては、適切な貢献なく論文の第一著者の地位を要求する／研究データ捏造の強要／などが考えられる。このような事態は研究者の倫理の問題として「京都大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」に抵触している場合もあるのでさらなる注意が必要である。共著論文などの貢献度については、分野によっては最近は、執筆・実験分担部分と担当者を明記しなければ投稿できないようになるなど、各学会での取り組みが広がってきている。

また周知のように、グローバルに研究競争が激しい分野では、データ捏造問題が大きく報道されてもいる。研究でよい成果を迅速に出さねばその分野で生き残っていけない、というプレッシャーは世界的に、特に理系では、大きいものになっている。このような環境の中では、例えば上の者が捏造を具体的に「強要」していなくても、よい成果を早急に求める普通の指導が行き過ぎてしまうと、プレッシャーから解放されるためにほんのちょっとデータを期待される方向に「修正」してしまい、その繰り返しがだんだん蓄積して抜き差しならない状態になり、捏造したのは「無言の強要」があったから、と感じられてしまうことも起きかねない。これは双方にとっても学問にとっても不幸な事態である。教員としては相手に応じた指導のバランス感覚が要請される側面といえるだろう。

「妨害」としては、文献や実験機器を正当な理由無く使わせない／就職の推薦書を書かない／などが考えられる。現在の大学院の研究室は、一昔前と異なり、学部時代を別の研究室で過ごした学生、他大学で過ごした学生、他の国で過ごした学生などが増え、多様な学生が同じ施設と設備を使って研究を行っている。それぞれが少しずつ異なった研究室でのマナーを身につけていて、それも一因となり学生間、教員－学生間で利用方法について衝突することがある。このような場合、危険性や損害を配慮して設備の利用制限などに話が発展していくことがあるが、十分な理由の説明が必要となろう。

就職は学生にとって大きな人生の岐路である。京都大学に入ってからには希望する就職をかなえたいと思っている学生が大半である。むしろ保護者の方がその気持ちと期待が強い場合も多いだろう。その一方で不景気の影響もあり、企業就職への推薦人数が減ったり、推薦しても確実に内定するわけではない業種も出てきているのが現状である。研究室の中で推薦の有無に不当さや不公平を感じたりすると、ハラスメントではないかと感じるきっかけになりえる。また、教員が是非研究者の道に残って欲しいと切望する、優秀な学生に対して、就職の推薦書を書きたくなくなる場合も出てくるが、人生の選択は最終的に本人にしかできないものである。教員が評価していることはよく伝えた上で、本人の選択を尊重することが教育的視点から大切になる。

本学にいる教員は、いろいろ不満があるとしても、大学の中で才能があり、かつ運があり、勝ち残ってきた人達である。自分が受けてきた教育と同じ鍛え方をしていけば、学生が伸びてくれるのではないかと思いがちである。最近の学生は～云々、などと思いがちである。しかし、自分の学生時代を思い出してみてもらえば、同じように研究職を目指していても、教員と合わなかったり、不運な事故や病気にみまわれたり、努力をしても成果が出なかったりして、大学から去っ

ていった同期や先輩や後輩がいなかっただろうか。今まさにそのような多様な学生集団を預かる立場として、今少し柔軟な姿勢で学生たちに向かうことによって、本学に所属した意味や意義をそれぞれ感じながら学生たちに旅だっていてもらえるようにできれば望ましいことと思われる。

7. ハラスメントが生じていると感じた場合の対応

ハラスメントではないかと思われる状況に自身が遭遇した場合、大学の中でどのように対処していけばよいのだろうか。

基本的には、当事者同士で直接話し合うことがまず考えられる。権力の上下関係が顕著でなく、深刻な事態に至っていない状態であれば、コミュニケーションを丁寧にとることによって不快な点も誤解な点も明らかになり解決に向かう可能性がある。またコミュニケーションを二人だけでとることに不安が残れば、所属するコミュニティの成員に同席してもらうなどの助力を仰ぐことも考えられる。さらに、上下関係が顕著で円滑なコミュニケーションを疎外しそうだなどと考えられる場合には、管理監督責任のある、より上位の立場の人に相談して解決を図る方法もあるだろう。

ここまでの方法は、いわば通常の問題状況の解決方法である。実際のところは多くのハラスメントの萌芽的事態が、こういったその場・その時・その相手をつかまえて行われるコミュニケーションによって解消されている。

ところが、諸々の上下関係の故に、通常のコミュニケーションをとれない事態となっている、というのがハラスメントの特質であると言われるのも事実である。

通常の集団内コミュニケーションがとれない事態である、またはとれないと思いこむ事態になっている場合、ハラスメント相談システムがその支援をすることとなる。

まずは学内のハラスメント相談窓口に相談することが考えられる。相談をすることにより、自身の中で混乱していた思いや状況が整理できる可能性が高い。そして少し落ち着いた状態で、自身のとりうる手段を考えられるメリットは大変大きい。そこで自身の問題対処能力への信頼感を取り戻し、前者に述べたような方法を選択して、その話し合いの過程を窓口担当者がサポートし、職場内・集団内のコミュニケーションをも取り戻していくことができた事例もかなり存在する。

またハラスメント相談の過程で、やはりこれは個人の問題対処能力に依拠するだけでは難しいと理解が深まってきた場合、窓口を通じて、部局人権委員会または全学のハラスメント専門委員会*1に「申立」の手続きをして、調査・調停・対処を依頼することができる。調査によって必要があると認められれば、部局内で可能な対処（指導の交代、居住空間の分離など）を検討・実行していくことになり、また深刻な事例で懲戒の必要有りと思われる場合にはその提案が行われることになる。

*1 平成21年1月末日現在

もちろん、大学内でできることには限界がある。例えば、慰謝料の請求などが大学に申し立てられても、現状では扱えていない。弁護士への相談、司法的解決、行政的解決など学外のリソースを利用することも考慮に入れられる。また、暴力事件、ストーカー行為、性犯罪など警察による捜査が必要になる場合もある。このような深刻な場合、あまり躊躇せず、まず一度警察の総合相談室やレディース110番などに相談してみることをおすすめしたい。

本学における相談、申立の過程については、詳しくは「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」「京都大学ハラスメント防止・対策ガイドライン」を参照されたい。このような方法が用意されているとはいえ、深刻な問題になってからの対処は、当事者双方にとっても、大学にとっても、人的・時間的・精神的、さらには経済的にも大変コストがかかるものとなる。できるだけ小さな問題のうちから発見し、対処していくことが全体としての予防につながっていくと考えられる。

8. ハラスメントを減らすためには

ハラスメントの問題は、対岸の火事ではない。小さな火種は常に身近に発生し続けている。いつ何時自分に降りかかるかもしれない、身近な問題であると知って、関心を持つことが大切である。

ハラスメントと感じる基本には、「力」が対抗できない中で不快な事態が起きているとを感じる、という部分がある。そのため、予防的視点から、自分の持つパワーを自覚する、というのが大事になってくる。多くの人は、自分のディスアドバンテージには敏感であるが、自分のアドバンテージには無自覚なものである。例えば、教授であること、～長であること、先輩であること、有名であること、知識量や技術が優れていること、などはまだ自覚しやすいアドバンテージであるが、相手に対して自分が異性であること、相手より声がかなり大きいこと、さらには相手より先に怒ること泣くこと、などもある種のパワーにつながりうるのだ。大学社会の中で自ら主張し活躍していくには、それぞれが持つアドバンテージを十分利用しながら頑張っていくしかないのだが、自分のアドバンテージが周囲のどのような人にどのようなパワーとして感じ取られているかを自覚していくことが、小さな火種の発見につながる。そして火種の小さいうちに、積極的に取り組むことが重要である。

ハラスメントは相対的関係の中で生じる。人間関係の中の相対的ポジションを捉えるために、自分の価値観・感じ方をまず知り、それを相手に伝え、また相手の価値観・感じ方を知る努力が大切である。それがお互いの多様性を発見し、ずれを認知した上で理解し、共存を図っていく基盤となる。

また、最近の特徴として、大学内には以前とは比べものにならないくらいさまざまな経費で多様な雇用契約を結んでたくさんの人々が働くようになっている。雇用する立場の方は、非常に複雑になっていると思うが、契約条件をよく理解して伝え、学内規程・関連諸法にのっとった行

為を心がける必要がある。

上司、教員には職場、大学においては必然的にパワーが備わっているが、それに伴う責任も持っている。ハラスメントの問題に取り組んでいくことは、企業では上司のマネジメント能力・管理責任の問題としても捉えて人事評価の対象としている。大学の教員ではまだそこまで人事評価の対象になっているところは少ないと思われるが、マネジメントも教育も、本質的に「権力」を背景として可能になることを意識して、その責任を皆でまっとうしていく姿勢が、今後の大学では大切になっていくだろう。

引用・参考文献

- 上野千鶴子編 『キャンパス性差別事情 ストップ・ザ・アカハラ』三省堂 1997
梅津祐良・岡田康子 『管理職のためのパワーハラスメント論』実業之日本社 2003
岡田康子編 『上司と部下の深いみぞ パワー・ハラスメント完全理解』紀伊國屋書店 2004
京都大学 「基本理念」 2001. 12. 4
京都大学 「京都大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」 2006
京都大学 「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」 2007
京都大学人権委員会 「京都大学ハラスメント防止・対策ガイドライン」 2007. 11. 22